

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第54號

原告 范韶樺
訴訟代理人 黃俐律師（法扶律師）

被告 兆凱股份有限公司
法定代理人 林國棟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣伍萬參仟貳佰陸拾柒元，及自民國一一〇年四月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬參仟貳佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國107年11月13日起任職於被告公司，擔任理貨及物流人員，月薪新台幣（下同）33,000元，工作地點於新北市泰山區。110年1月18日原告遭告知公司因虧損將結束營業，被告公司於110年1月31日資遣原告在內之全體員工。上開事實被告於110年1月29日勞資爭議調解中均不爭執，有勞資爭議調解紀錄可稽，惟被告公司不願依法給付原告預告工資、資遣費及特休未休工資，原告迫於無奈，故而提起本件訴訟。

（二）原告請求被告給付項目及金額如下：

1. 資遣費 35,667元

01 原告月薪33,000元，任職期間自107年11月13日起至110
02 年1月31日止，合計2年又59日，被告應給付原告資遣費
03 35,667元。

04 2.預告工資8,800元

05 原告任職期間自107年11月13日起至110年1月31日止，
06 屬繼續工作一年以上三年未滿之情形，依法被告公司應於
07 20日前預告原告終止勞動契約，惟被告公司於110年1月
08 18日告知因虧損將結束營業，於110年1月31日即終止兩
09 造間勞動契約，僅提早12日預告原告，故被告公司應給付
10 原告8日預告期間之工資計8,800元。

11 3.特休未休工資8,800元

12 原告月薪33,000元，任職期間自107年11月13日起至110
13 年1月31日止，計2年又59日，依法享有10天特休假，原
14 告曾請過2日特休，則至兩造勞動契約終止時原告尚有8
15 天特休假未休，被告應發給原告特休未休之工資8,800元
16 。

17 (三) 併聲明：被告應給付原告新台幣53,267元，及自本書狀繕
18 本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

19 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
20 何聲明或陳述。

21 三、本院得心證之理由：

22 (一) 按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
23 視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受
24 合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書
25 狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1
26 項、第3項分別定有明文。經查，原告主張之前揭事實，
27 業據其提出與所述情節相符之110年1月29日新北市政府
28 勞資爭議調解紀錄影本為證（見本院卷第25至27頁）。而
29 被告經合法通知，除未於言詞辯論期日到場，亦未提出任
30 何書狀爭執或否認原告之主張，依民事訴訟法第280條第
31 3項前段準用同條第1項前段之規定，即應視同自認原告

之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

(二) 茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1. 資遣費部分

雇主依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，其計算方式為在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費；其剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計，此固為勞基法第17條所明定。惟按，勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。此勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。經查，原告自107年11月13日起受僱於被告，迄110年1月31日遭被告公司資遣，工作年資2年2個月又19天，又其月薪33,000元，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄影本為證（見本院卷第25至27頁），依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得請求之資遣費為36,621元【計算式： $33,000 \times 1/2 \times (2 + 2/12 + 19/30 \times 1/12) = 36,621$ ，小數點以下四捨五入】，原告請求35,667元，未逾上開金額，依處分權主義，自屬有理，應予准許。

2. 預告工資部分

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查

，原告工作年資2年2個月又19天，又其月薪33,000元，已如上述，則原告工作年資屬超過1年，而未滿3年，依前開規定，被告應於20日前預告，惟被告僅提早12日預告，被告就此部分視為自認，故被告公司應給付原告8日預告期間之工資計8,800元【計算式：33,000÷30×8=8,800】，故原告此部分請求自屬有據，應予准許。

3.特休未休工資部分

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。本件原告主張其任職期間自107年11月13日起至110年1月31日止，則原告工作年資合計為2年2個月又19天，依法享有特休假，又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資，而原告主張被告尚積欠8日特休未休工資，此部分為被告所不爭執，是原告得請求之特休未休工資為8,800元【計算式：33,000×8/30=8,800】，故原告此部分請求自屬有據，應予准許。

(三) 綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法相關規定請求被告給付53,267元【計算式：資遣費35,667元+預告工資8,800元+特休未休工資8,800元=53,267元】，為有理

01 由，應予准許。

02 (四) 未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
03 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
04 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
05 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務
06 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
07 遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分
08 別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
09 法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所
10 明定。查本件起訴狀繕本係於110年4月29日送達被告（
11 見本院卷第37頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日
12 即110年4月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計
13 算之利息，即屬有據。

14 四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例第12
15 條第1項等規定，請求被告給付原告53,267元，及自110年
16 4月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
17 為有理由，應予准許。

18 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
19 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
20 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
21 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
22 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

23 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 110 年 9 月 15 日
25 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

26 以上正本係照原本作成。

27 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 110 年 9 月 15 日
30 書 記 官 周 子 鈺